

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah *human resource* (HR) yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena, pada dasarnya, mereka adalah aset berharga bagi sebuah organisasi dan harus diurus dengan baik agar dapat memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2007), karyawan ialah siapa saja yang menjual tenaga (fisik dan mental) kepada perusahaan dan menerima imbuhan mengikut perjanjian. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan 1969 dijelaskan bahwa “tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencaharian”.

Kemajuan dan kejayaan sebuah organisasi bergantung kepada kualitas dan prestasi sumber manusianya. Dengan wujudnya pertumbuhan tersebut akan wujud kerja sama yang berterusan antara satu pihak dengan pihak yang lain. Sebuah organisasi terdiri beberapa komponen dan fungsi masing-masing. Kemajuan, kecakapan, dan kreativitas yang lebih besar bergantung kepada kesediaan karyawan untuk memberi sumbangannya positif dalam menghadapi perubahan (Bogler dan Somech, 2009) (dalam Basri, 2011). Diharapkan bahwa tabiat memberi sumbangannya positif kepada karyawan bukan sekadar kewajiban formal di tempat kerja. Dasar organisasi atau institusi kepada karyawan juga akan menentukan tingkah laku yang akan berlaku pada peringkat individu dan kumpulan, serta kesannya terhadap individu, kumpulan dan prestasi organisasi (Gurnig, 2010).

Salah satu hal penting tentang sumber manusia ialah sikap atau perilaku terhadap organisasi atau institusi tersebut. Karyawan yang memiliki kemahiran dan kecakapan khusus harus memainkan peran penting dalam mencapai sasaran dan hasil lain yang lebih baik.. Kejayaan sebuah institusi amat bergantung kepada prestasi individu (Gurnig, 2010). Katz (dalam Akhirudin & Gurnig, 2010) mengenal pasti tiga kategori tingkah laku karyawan yang penting untuk kemajuan organisasi; pertama, individu mesti menyertai dan kekal dalam organisasi; kedua, mereka mesti memainkan peranan tertentu dalam perkerjaan tertentu, dan ketiga,

mereka mesti memainkan peranan tertentu dalam perkerjaan tertentu. Ini harus dikaitkan dengan aktiviti institusi. Sekiranya ketiga-tiga kategori ini dipenuhi, tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan boleh dikelaskan kepada dua tingkah laku penting yaitu perilaku *in role* dan perilaku *extra role*.

Peran yang diminta oleh sebuah agen kerja sesuai dengan imbalan yang diberikan dikenal sebagai perilaku *in role*, sementara perilaku *extra role* adalah peran yang diminta oleh agen kerja yang tidak berhubungan dengan deskripsi perkerjaan, melampaui apa yang diperlukan. Perilaku tambahan atau tindakan tambahan yang dilakukan oleh karyawan, yang terkadang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), digunakan untuk menentukan bagaimana karyawan dapat dianggap sebagai anggota yang baik dari organisasi. Perilaku ini sering menunjukkan bahwa karyawan dianggap sebagai makhluk sosial karena mereka adalah anggota organisasi dan bukannya individu yang egois. Untuk mempertahankan dan meningkatkan interaksi sosial yang baik, manusia memiliki kemampuan untuk mengalami empati dengan orang lain dan lingkungan mereka serta untuk menyesuaikan prinsip-prinsip yang mereka anut dengan prinsip-prinsip lingkungan mereka (Elvinawanty, 2005).

Sebagai contoh, serikat karyawan PT Garuda Indonesia (Tbk) mengancam akan melakukan mogok kerja jika pemerintah dan pemegang saham gagal memenuhi harapan mereka. Kekhawatiran tentang keadaan internal perusahaan dianggap dapat membahayakan masa depan perusahaan, yang menyebabkan adanya ancaman ini. Direktur Humas Tommy Tampatty menjelaskan bahwa ada tiga hal besar yang harus serius dipertimbangkan. Hubungan Industrial perusahaan dengan karyawannya buruk, dan konsumen mengeluh tentang seringnya penundaan dan pembatalan penerbangan. Menurut serikat karyawan PT Garuda Indonesia, mogok kerja ini bukanlah tujuan utama mereka, tetapi jika tidak segera dilaksanakan, mereka khawatir akan membahayakan masa depan perusahaan (Rahayu, 2018).

Karyawan pada Yayasan Pendidikan Karya Anugerah menyatakan bahwa tempat Yayasan mereka bekerja masih belum dapat memenuhi kebutuhan mereka, berdasarkan temuan dari wawancara dan pandangan awal peneliti terhadap

karyawan pada tempat penelitian tersebut. Hal ini pada akhirnya memengaruhi motivasi dan produktivitas di tempat kerja, yang berdampak pada kinerja. Misalnya, deskripsi proyek yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan awal, tugas tambahan yang diberikan melampaui kemampuan kerja karyawan, tenggat waktu untuk menyelesaikan aktivitas tiba-tiba, dan ini dengan jelas menciptakan masalah jangka panjang.

Berdasarkan dua contoh di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Yayasan Pendidikan Karya Anugerah tidak sesuai dengan harapan. Ini karena ada banyak faktor yang memengaruhi OCB, termasuk kepuasan kerja, pendapatan, dan beban kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada perilaku atau tindakan sukarela karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajiban mereka untuk kemajuan atau kepentingan organisasi mereka. (Garay dalam Waspodo, 2012). Ini berarti seseorang dengan OCB tinggi bersedia bekerja tanpa imbalan uang atau bonus karena kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi OCB. Hasil penelitian Pratiwi (2020) menemukan jika adanya hubungan positif antara OCB dan kepuasan kerja. Ini berarti karyawan yang puas dengan perkerjaannya mungkin akan meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Dimensi OCB menurut Organ (dalam Pratiwi, 2020) mencakup: 1) altruisme (perilaku membantu), 2) *conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian), 3) sportivitas (sikap positif individual), 4) kesantunan (sikap membantu), dan 5) *civic virtue* (perilaku yang menunjukkan sikap saling mendukung).

Karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka memiliki kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu rekan kerja mereka, dan memastikan kinerja mereka melebihi target. Selain itu, karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka mungkin lebih konsisten dalam komitmen mereka karena mereka ingin mengalami pengalaman yang baik lagi (Organ, 2006). Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Semangat kerja, disiplin, dan kinerja, kepuasan kerja yang dinikmati di tempat kerja, pekerjaan eksternal, dan kombinasi pekerjaan internal dan eksternal adalah faktor-faktor yang menentukan perspektif ini. Jika karyawan

merasa puas, mereka akan lebih banyak berkontribusi kepada organisasi karena mereka dihargai oleh organisasi, menurut Prasetio, Yuniarsih, dan Ahman (2017). Luthans (2010) menjelaskan bahwa dimensi kepuasan kerja terbagi menjadi lima dimensi, yaitu *Work itself* (kepuasan terhadap pekerjaan), *Pay* (kepuasan finansial), *Promotion Operational* (kepuasan terhadap jabatan), *Supervision* (dukungan kepada bawahan), dan *Cowokers* (rekan kerja yang mendukung teknik maupun sosial).

Maulidia & Laksmiwati (2022) melakukan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB, hasil koefisien korelasi menunjukkan $r = 0,772$ dan $p = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel kepuasan dan OCB. Hipotesa penelitian ini adalah bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan OCB. Diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin besar OCB, dan sebaliknya.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan dan dukungan organisasi mempengaruhi OCB. Dengan mempertimbangkan masalah ini, peneliti tertarik untuk menyelidiki judul *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari Kepuasan Kerja pada karyawan di Yayasan Pendidikan Karya Anugerah.

A. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB?”

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Cittizenship Behavior* (OCB)”.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan referensi dan kontribusi teori yang bermanfaat dalam keilmuan psikologi secara keseluruhan, termasuk ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya psikologi sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan pertimbangan pegawai dalam bekerja sehingga masing-masing karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan menciptakan lingkungan yang nyaman.

b. Bagi Yayasan

Tingginya pengembangan perilaku karyawan yang merasa puas dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, serta meningkatkan stabilitas kinerja Yayasan. Sehingga hasil dari pada penelitian ini di harapkan mampu menjadi referensi informasi bahwa pentingnya kepuasan kerja dalam mempengaruhi kestabilan kinerja dan efektivitas karyawan.

c. Bagi Karyawan

Jika karyawan merasa puas, mereka lebih cenderung mengembangkan perilaku OCB yang tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta manfaat yang bermanfaat bagi Yayasan